

ACCORD DU 4 FEVRIER 2011 SUR LA GESTION PREVISIONNELLE
DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

ENTRE :

RENAULT s.a.s et ses filiales industrielles (MCA, SOVAB, STA, ACI Villeurbanne,
SOFRASTOCK International, Alpine Renault, Fonderie de Bretagne)

représentée par Mme Marie-Françoise DAMESIN



Directeur des Ressources Humaines Groupe

d'une part,

ET :

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Fred DIJOUX

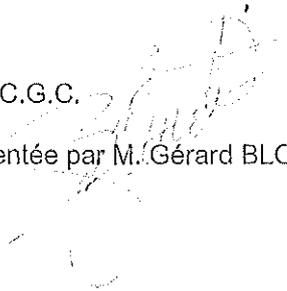


C.G.T.

représentée par M. Fabien GACHE

C.F.E./C.G.C.

représentée par M. Gérard BLONDEL



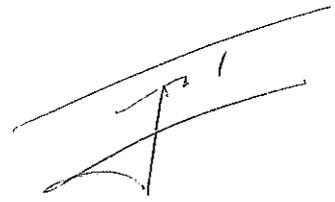
C.F.T.C.

représentée par M. Lionel HEIN



F.O.

représentée par M. Laurent SMOLNIK



d'autre part,

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

Préambule

Renault, au travers des différentes politiques mises en œuvre ainsi que dans le cadre de sa politique conventionnelle, a souhaité marquer sa volonté d'anticiper au mieux les évolutions des métiers.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des accords nationaux sur la GPEC, et en particulier l'accord de branche conclu le 17 mai 2010 dans la métallurgie et concerne l'entreprise Renault sas et ses filiales industrielles.

Cette préoccupation est particulièrement accentuée, alors que va se mettre en place le nouveau plan pluriannuel du groupe, dans un environnement économique mouvant et une évolution irrésistible de la croissance des économies des pays émergents. De plus, le développement des innovations, liées à la voiture électrique et toutes ses incidences, l'affectation de nouveaux produits, tel le Véhicule Utilitaire, sur certains sites, ainsi que toutes les innovations que le Groupe doit rechercher et mettre en œuvre pour se maintenir à la pointe de son activité, est déterminant pour l'avenir de tous.

C'est la raison pour laquelle la GPEC constitue l'instrument d'une réflexion stratégique : l'accord met en place une instance qui informe les partenaires sociaux sur la stratégie de l'entreprise ayant une incidence sur les emplois, les métiers, les salaires.

La GPEC doit permettre la définition des plans d'action permettant de résoudre les difficultés et tous problèmes métiers, compétences et emploi, et les situations et parcours professionnels. Elle s'inscrit dans l'évolution de l'entreprise et le renforcement de sa compétitivité.

Il est essentiel que les partenaires sociaux, par un dialogue social renforcé, créent les conditions d'une nouvelle mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle, afin de permettre aux entreprises et aux salariés de faire face aux défis à venir dans une perspective d'une gestion par les compétences, prenant en compte les acquis et la validation des parcours professionnels.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (ou gestion dynamique des compétences) est une démarche d'ingénierie des ressources humaines, qui consiste, après avoir identifié les enjeux en étroite collaboration avec le management et les experts métiers, à concevoir, mettre en œuvre et contrôler des politiques et des

pratiques visant à optimiser, de façon anticipée, l'adéquation des besoins constatés avec les ressources de l'entreprise.

La GPEC comporte une double dimension, collective et individuelle.

Sur le plan collectif, il s'agit d'intégrer les ressources humaines comme un facteur stratégique à part entière et de maîtriser les évolutions prévisionnelles de l'emploi à moyen terme d'un point de vue quantitatif et qualitatif et de créer un espace de dialogue collectif avec les représentants du personnel qui devra permettre de formaliser des réponses, des plans d'actions et les moyens associés.

Sur le plan individuel, comme acteur de son évolution professionnelle, il s'agit de permettre à chaque salarié, dans le cadre de la politique de l'entreprise, de sécuriser son évolution de carrière et son employabilité. Pour les salariés, la GPEC est ainsi un outil leur permettant d'aborder leur parcours professionnel, de façon positive et maîtrisée, dans l'objectif d'enrichir leurs compétences, et leur permettre de construire un parcours professionnel motivant. Pour cela, la GPEC s'appuie sur l'anticipation de l'évolution des métiers.

Dans le cadre du développement de la politique de responsabilité sociale du Groupe, Renault et les organisations syndicales se sont rencontrées et souhaitent, dans le cadre du présent accord :

- Poursuivre le développement d'une politique anticipant les évolutions de l'emploi s'appuyant sur les évolutions prévisibles des activités et veiller au maintien de l'employabilité des salariés, en réaffirmant que la préservation et le développement de l'emploi industriel en France constituent un enjeu de la stratégie de l'entreprise.
- Anticiper les grandes tendances qui structurent l'évolution des besoins des différentes entités du Groupe.
- Définir les moyens permettant de mieux satisfaire l'adéquation des besoins aux ressources humaines notamment par le développement des compétences : formation, transmission des savoirs et des connaissances et mobilité tant interne qu'externe.
- Rééquilibrer la pyramide des âges des salariés de Renault par le recrutement, afin d'attirer les compétences et renouveler ses effectifs.


R
FD
M H

Sommaire

Article 1 - Champ d'application de l'accord

Article 2 - Finalité de la GPEC

Article 3 - Disposer de prévisions en tendance à trois ans

Chapitre 1^{er} - La GPEC un outil global de gestion des ressources humaines

Article 4 - Programme « Gestion dynamique des compétences »

4.1. Analyse collective de l'emploi et des compétences par métiers : la gestion dynamique des compétences

4.2. Définition des métiers « en évolution »

4.3. Observatoire des emplois et des compétences

4.3.1. *Objectifs et rôle*

4.3.2. *Composition*

4.3.3. *Organisation et animation*

4.3.4. *Fonctionnement*

Article 5 - S'appuyer sur une politique de formation performante et sur une démarche structurée adossée au cycle de gestion

5.1. Construction et déploiement du plan de formation

5.2. Contrat et période de professionnalisation

5.2.1. *Contrat de professionnalisation*

5.2.2. *Période de professionnalisation*

5.3. La validation des acquis de l'expérience (VAE)

5.4. Transmissions des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Article 6 - Accompagner le parcours professionnel

6.1. Entretien professionnel et entretien de deuxième partie de carrière

6.2. Bilans

6.2.1. Bilan professionnel

6.2.2. Bilan de compétences

6.3. Information des salariés sur les postes à pourvoir et sur les carrières dans l'entreprise et le groupe

6.3.1. Job info

6.3.2. Careers@renault

Article 7 - La mobilité géographique

7.1. Processus de mise en œuvre de la mobilité géographique

7.2. Renforcement des prêts intersites industriels

Article 8 - Temps partiel de fin de carrière

Article 9 - Suspensions du contrat de travail

9.1. Congé sabbatique, congé création d'entreprise, congé de solidarité internationale

9.2. Valorisation de l'emploi et appui aux PME

Article 10 - Période de mobilité

10.1. Ouverture du droit et durée de la période de mobilité

10.2. Cessation de la période de mobilité

10.2.1. En cours de période

10.2.2. Au terme de la période

Article 11 - Aménagement de fin de carrière des personnes exposées à la pénibilité en usine

Article 12 - Convention de prêt de main d'œuvre

12.1. Situation des parties

12.2. Contrat de travail

12.3. Période probatoire

12.4. Transfert définitif ou retour

Article 13 - Mutation concertée

Article 14 - Aide à la création ou à la reprise d'entreprise

Article 15 - Départ volontaire à la retraite

Article 16 - Double volontariat

Chapitre 2 - Recrutements

Article 17 - Recrutements sur la période de l'accord GPEC

Chapitre 3 - Modalités d'organisation

Article 18 - Animation centrale et métiers de la GPEC

18.1. Rôle des DDCC et des CDCC

18.1.1. Le Directeur du développement des carrières et des compétences (DDCC)

18.1.2. Le Conseiller en développement de carrière et des compétences (CDCC)

18.1.3. L'animation de la formation corporate

18.2. Rôle de la DRH France

Article 19 - Animation locale

19.1. Espaces d'information « emploi et compétences »

19.2. Rôle des RRHP

Chapitre 4 - Les modalités de concertation sur la stratégie de l'entreprise et ses conséquences sur les compétences et l'emploi

Article 20 - Instance paritaire de dialogue sur la stratégie de l'entreprise

Articlé 21 - Articulation avec les instances représentatives du personnel

Chapitre 5 - Dispositions administratives

Article 22 - Dispositions administratives

Annexe : Liste des zones géographiques


FD
hd H2

Article 1 - Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à toutes les entités de RENAULT situées en France et relevant de la branche automobile. Les filiales industrielles MCA, SOVAB, STA, ACI Villeurbanne, SOFRASTOCK International, Alpine Renault, ainsi que la Fonderie de Bretagne sont concernées par cet accord.

Article 2 - Finalité de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) permet, en fonction de la stratégie de l'entreprise d'anticiper et d'organiser en permanence l'ajustement entre les compétences requises par l'entreprise et les compétences détenues par les salariés. Les plans d'action mis en place prennent en compte les compétences effectives ou potentielles, ainsi que les aspirations et les projets d'évolution professionnelle des salariés, exprimés à l'occasion des entretiens professionnels visés à l'article 6 du chapitre 1 du présent accord.

Il relève du pouvoir de direction de l'employeur de définir la stratégie de l'entreprise et d'élaborer, en tenant compte de cette stratégie, une démarche de GPEC impliquant les différents acteurs de l'entreprise : la direction générale, la fonction ressources humaines, le management opérationnel, les institutions représentatives du personnel, les organisations syndicales représentatives présentes dans l'entreprise, les salariés.

Le point de départ de la GPEC n'est pas le constat de difficultés économiques ou de la nécessité d'engager des restructurations, mais la volonté d'anticiper et d'accompagner les évolutions des emplois et des compétences de l'entreprise et des salariés sur le moyen et le long terme.

Des outils supplémentaires doivent pouvoir être mis en œuvre, le cas échéant, dans la transparence, la concertation et le respect des prérogatives des institutions représentatives du personnel.

Article 3 - Disposer de prévisions en tendance à trois ans

La stratégie n'est pas un ensemble d'actions défini une fois pour toute. Elle est faite de mouvements, de réajustements, voire de remises en cause. Elle se fonde sur un contexte interne et externe évolutif où des acteurs nombreux, clients, fournisseurs, pouvoirs publics, concurrents ... modifient par leurs actions les bases sur lesquelles elle repose.

C'est pourquoi, il n'est pas possible de s'engager sur la situation précise et chiffrée de l'emploi sur plusieurs années. Il est en revanche possible et fortement souhaitable de faire chaque année une prévision en tendance sur trois ans « glissants » en s'appuyant :

- sur les différents scénarii des plans d'affaires établis annuellement en projection des trois années à venir ;
- sur les analyses de la démographie et des hypothèses possibles de son évolution.

Il s'agit de faire apparaître sur la période et en fonction des éléments connus ou prévisibles, les métiers « stables », les métiers en « augmentation quantitative » et / ou en « évolution sur le plan qualitatif » et les métiers « en déclin » sous une forme graphique simple, désignés comme les métiers « sensibles ».

S'agissant de l'année A+1 – dans le respect du cycle budgétaire et de la consultation des instances (CA + CCE) – la prévision se traduit, chaque fois que cela est possible, par des données quantifiées.

Chapitre 1^{er} - La GPEC un outil global de gestion des ressources humaines

Article 4 - Programme « Gestion dynamique des compétences »

Depuis de nombreuses années, l'entreprise et les partenaires sociaux considèrent que la prise en compte de l'évolution des métiers et des compétences est un axe prioritaire pour la réussite de l'Entreprise.

L'objectif principal du Programme « Gestion dynamique des compétences » est d'assurer que l'entreprise aura les compétences nécessaires pour réaliser ses ambitions stratégiques. Pour cela, ce Programme s'appuie sur la conviction que nos compétences feront la différence et sur la nécessité d'anticiper. Ce programme s'est traduit tout d'abord par la mise en place de Pilotes de Compétences reconnus dans leur famille de compétences, assistés d'un Conseiller Métier et d'un Responsable RH du Métier. Dans un second temps, une analyse plus fine au sein des principaux métiers est en cours de réalisation.

Après avoir mesuré l'écart par rapport à la cible, les pilotes élaborent un plan de développement des compétences en agissant sur plusieurs leviers : orientations en matière de recrutement, de formation, d'organisation, de construction du parcours professionnel. La gestion dynamique des compétences a également comme objectif d'analyser, par grands métiers de l'entreprise, les compétences critiques, ainsi que les compétences sensibles à court et moyen terme, afin :

- d'assurer que Renault aura les compétences qui lui sont nécessaires pour réaliser ses ambitions stratégiques ;
- d'anticiper les grandes évolutions socio- démographiques, techniques, réglementaires, organisationnelles ;
- d'analyser l'impact sur les métiers et les compétences ;

- de construire et mettre en œuvre les plans de développement des compétences ou de requalification nécessaires, dans le but de préserver l'employabilité des salariés.

4.1. Analyse collective de l'emploi et des compétences par métiers : la « Gestion dynamique des compétences »

L'anticipation des évolutions en terme d'emplois et des compétences nécessite de dresser une cartographie des métiers de l'entreprise. Cette cartographie permet d'identifier les besoins prévisionnels de l'entreprise. Cette étape du diagnostic repose sur un examen des ressources et des besoins de l'entreprise.

Le « Programme Gestion dynamique des compétences Renault » se compose de quatre grandes étapes pour modéliser la dynamique des compétences.

Dans un premier temps, la définition des familles de compétences (en correspondance avec les libellés fonction des SIRH) permet d'établir la cartographie des équivalents temps plein par compétence.

Dans un deuxième temps, la définition des paramètres RH de taux de départs permet de projeter l'évolution naturelle des effectifs.

Dans un troisième temps, la définition des axes de besoin de chaque métier permet d'identifier les ressources nécessaires pour gérer la charge dans la durée et en fonction des évolutions estimées.

Dans un quatrième temps, la définition de plans d'action RH par métiers et leur articulation globale permet d'identifier les formations, les mobilités, les recrutements.

A partir de ces analyses, on identifie : des métiers en développement ; des métiers pour lesquels l'entreprise doit assurer la pérennité de son savoir-faire et de ses compétences ; des métiers en tension pour lesquels des difficultés à pourvoir certains postes peuvent exister ou qui nécessitent une période longue d'apprentissage ; des métiers exposés aux évolutions technologiques, organisationnelles et économiques ou susceptibles de le devenir ; des métiers émergents.

4.2. Définition des métiers « en évolution »

Les métiers en évolution peuvent être :

- des métiers ayant des compétences « critiques » : une compétence critique est, pour l'entreprise, une compétence qui peut mettre en risque la stratégie de Renault si elle fait défaut, crée de la valeur pour le client, renforce ou confère un avantage concurrentiel ;
- des métiers ayant des compétences et emplois « sensibles » : pour l'entreprise, les compétences « sensibles » sont les compétences pour

lesquelles les perspectives d'évolutions économiques, les décisions organisationnelles ou les modifications technologiques ont comme conséquence probable d'entraîner une diminution du nombre des emplois dans ces métiers et/ou une évolution importante de leur périmètre et de savoir faire nécessitant notamment des actions de formation particulières.

Cette appréciation des emplois « sensibles » ne peut s'apprécier que dans un contexte géographique, économique et un délai qu'il convient d'adapter au cas par cas.

Dans certains cas et après présentation dans le cadre de l'Observatoire des emplois et des compétences, défini à l'article 4.3. du présent accord, les métiers « sensibles » peuvent être assimilés aux emplois menacés visés à l'article L. 2242-16 du code du travail.

4.3. Observatoire des emplois et des compétences

Le présent accord met en place un *Observatoire des emplois et des compétences*.

Cet Observatoire est une force de proposition, une instance d'information, de réflexion et d'échanges prospectifs sur l'évolution des emplois et des compétences. Son intervention s'inscrit au sein des orientations exprimées au sein de « l'Instance paritaire de dialogue sur la stratégie de l'entreprise ».

4.3.1. Objectifs et rôle

L'Observatoire participe à l'identification des métiers en développement, des métiers pour lesquels l'entreprise doit assurer la pérennité de son savoir-faire et de ses compétences, des métiers en tension, des métiers émergents, des métiers dits sensibles (exposés aux évolutions technologiques, organisationnelles et économiques), ainsi que des besoins en matière de formation, mobilité professionnelle...

L'Observatoire doit être force de proposition pour contribuer, à définir les mesures d'accompagnement (formation, mobilité...) des changements envisagés dans les métiers, ainsi que les mesures de communication autour des outils de la GPEC.

L'Observatoire permet une visibilité globale sur l'évolution des métiers, emplois et compétences, afin d'anticiper les changements à venir, notamment en matière de formation et de mobilité professionnelle. Ainsi, il permet de contribuer au maintien et au développement des emplois et des compétences dans l'entreprise.

L'Observatoire participe, en lien avec les organes mis en place par la branche, à une vision prospective de l'évolution des métiers de l'automobile, en établissant des diagnostics partagés sur ces métiers.

Il participe à l'estimation à trois ans des évolutions prévisibles des emplois et des besoins des métiers en termes d'emplois et compétences associées.

4.3.2. Composition

Chaque organisation syndicale signataire du présent accord sera représentée par quatre de ses membres.

En vue d'assurer la stabilité et la permanence de cette instance, il est souhaitable que les représentants désignés participent régulièrement aux réunions de l'Observatoire, pour en assurer le suivi. A titre exceptionnel et en cas d'empêchement du représentant habituellement présent, un remplaçant pourra être désigné par l'organisation syndicale.

4.3.3. Organisation et animation

L'Observatoire est organisé et animé par la direction, les documents d'analyse sont fournis par la Direction des Ressources Humaines en concertation avec les métiers. Les documents seront présentés et commentés en amont lors d'une réunion préparatoire.

Les représentants des organisations syndicales siégeant au sein de l'Observatoire peuvent proposer des thèmes de travail.

L'Observatoire peut faire appel à des spécialistes internes ou externes, pris en charge par l'entreprise, pour éclairer ses travaux. Ces interventions sont définies d'un commun accord entre l'entreprise et les organisations syndicales.

4.3.4. Fonctionnement

L'Observatoire se réunit au moins deux fois par an, sur convocation de la direction. En cas de circonstances particulièrement exceptionnelles et justifiées, il peut être convenu d'une réunion supplémentaire à l'initiative d'une ou de plusieurs organisations syndicales.

Selon les sujets évoqués, chaque réunion peut avoir une durée variant entre une demi et une journée.

La première réunion a pour objet l'examen du rapport compétences et du plan d'ajustement, la seconde, le bilan de la mise en œuvre du plan.

Les organisations syndicales et la direction s'engagent à ce que les discussions au sein de cette instance aient lieu dans la plus grande transparence, sous réserve bien entendu du respect par ses membres de la confidentialité des informations présentées comme telles.

L'Observatoire examine les diagnostics et les analyses sur l'évolution des métiers et des compétences, ainsi que les possibilités d'évolution des salariés qui lui sont présentés dans le cadre du Programme « Gestion dynamique des compétences ».

L'Observatoire examine l'analyse des besoins en matière de qualifications, compétences, besoins de recrutements et de pyramides des âges.

Il examine pour chacune des familles métier, sur la période, les besoins estimés en termes qualitatifs (nature des compétences) et quantitatifs (niveau des effectifs) et l'évolution naturelle prévisibles de nos ressources.

Il examine les référentiels métiers du Groupe qui sont progressivement élaborés et régulièrement mis à jour. Ces référentiels ont pour finalité de donner une vision globale des métiers, des compétences et des emplois, en rassemblant de façon consolidée et cohérente entre les activités et les sociétés du Groupe en France, les informations relatives à leur évolution qualitatives et / ou quantitatives.

Article 5 - S'appuyer sur une politique formation performante et sur une démarche structurée adossée au cycle de gestion

Les évolutions des métiers et des technologies, et les conséquences qui en découlent, notamment le maintien du niveau de compétences des salariés et la détection de potentiels sont des éléments qui peuvent être améliorés par la formation professionnelle continue. Il s'agit pour Renault d'un élément primordial pour permettre la meilleure adéquation entre les besoins au niveau des métiers de l'Entreprise, le maintien dans l'emploi, ainsi que l'adaptation des compétences de chaque salarié en lien direct avec l'analyse de l'évolution des compétences.

C'est pourquoi, Renault s'engage à permettre à chacun, où qu'il travaille quels que soient son âge et sa fonction, d'accéder, tout au long de sa carrière, aux actions de formation nécessaires au bon exercice de son métier, à son éventuelle réorientation, et au développement de son employabilité.

Les analyses des Pilotes de Compétences et des responsables métiers permettent de faire évoluer l'offre de formation et le contenu du plan de formation et de construire des parcours de carrières adaptés.

Les Métiers sont responsables des parcours professionnels de leurs personnels, dans le respect des éléments de cadrage donnés par l'entreprise.

Les Métiers déterminent chaque année les incidences possibles sur l'emploi de leur stratégie pour les années A+1, A+2, et A+3. L'analyse s'appuie sur :

- une projection démographique de leurs ressources en personnel à trois ans ;
- l'évaluation de l'évolution des métiers en tendance ;
- l'évolution des compétences attendues dans les métiers ;
- une analyse des écarts entre besoins et ressources ;
- la détermination de plans d'actions RH qui permettront d'amener la situation de l'existant au niveau des besoins ;

- la détermination des métiers « sensibles », pour l'année A+1, c'est-à-dire ceux qui nécessiteront de mettre en place des dispositions spécifiques en matière de formation.

Le plan de formation met en cohérence les actions élaborées au niveau de l'entreprise, en réponse aux besoins en compétences stratégiques et transverses du Groupe, telles que définies supra.

Sur ces éléments que Renault juge essentiels, RENAULT privilégie le dialogue avec les organisations syndicales tant au niveau central, qu'à un niveau local. De ce fait, les Commissions formation procèdent à un examen préalable des orientations annuelles de formation de l'entreprise, en analysant plus particulièrement leur articulation avec les enjeux majeurs de l'entreprise et/ou de l'établissement, et en distinguant les actions par grand métier. A ce titre, la commission centrale formation peut être informée des résultats des travaux de l'Observatoire des emplois et des compétences.

Les relations avec l'Education Nationale et les écoles, déjà mises en œuvre dans l'entreprise, sont également très importantes pour l'adéquation des formations initiales aux besoins de l'entreprise et la connaissance par les enseignants et les élèves du monde de l'entreprise.

5.1. Construction et déploiement du plan de formation

Le plan de formation rassemble l'ensemble des actions de formation définies dans le cadre de la politique de gestion du personnel de l'entreprise. L'élaboration du plan de formation est assurée sous la responsabilité de l'entreprise et le plan fait l'objet d'une information consultation du CCE, des comités d'établissement et des CE des filiales.

Le plan de formation part des besoins en compétences pour ajuster l'offre de formation aux objectifs de l'entreprise, et de ce fait, créer de nouveaux outils de formation ou faire évoluer les formations mises en place. La construction du plan prévisionnel de formation fait suite à l'élaboration et la diffusion des orientations de formation de l'entreprise pour l'année à venir en lien avec les besoins exprimés par les métiers. Elle permet de procéder aux arbitrages budgétaires. Ce plan prévisionnel est assorti d'un plan de formation nominatif prenant en compte les demandes exprimées par les salariés et leurs managers. Ce plan prévisionnel peut faire l'objet de réajustement en cours d'année.

Les acteurs dans la mise en œuvre du plan de formation chez Renault regroupent tant les Ecoles Métiers, les Directeurs Développement des Carrières et des Compétences (DDCC) et les Conseillers Développement des Carrières et des Compétences (CDCC), que les Chefs de Projet Formation (CPF), les Conseillers Formation et les Responsables Ressources Humaines de Proximité (RRHP) sous le pilotage des responsables formation.

Un plan de formation individuel à la prise de poste doit être mis en place si nécessaire. Dans le cadre d'un changement de fonction et en tant que de besoin, il s'agit d'un plan de formation spécifique, destiné à permettre au salarié d'occuper pleinement ses nouvelles fonctions.

5.2. Contrat et période de professionnalisation

5.2.1. Contrat de professionnalisation

Il permet au salarié de compléter sa formation initiale ou d'obtenir une qualification favorisant l'insertion ou la réinsertion professionnelle. Il concerne, notamment les jeunes âgés de 16 à 25 ans afin de compléter leur formation initiale, les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ou les bénéficiaires d'aide à l'emploi.

Conclu dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou d'un contrat à durée déterminée (CDD), sa durée est comprise entre 6 et 12 mois. Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 24 novembre 2009, cette durée peut être allongée à 24 mois, notamment pour les personnes qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire ou un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

La rémunération du salarié est indexée sur le SMIC, les organismes collecteurs paritaires agréés au titre du contrat de professionnalisation prenant en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation.

5.2.2. Période de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation alternant enseignements théoriques et pratiques, le maintien dans l'emploi des salariés, notamment ceux qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou qui sont âgés d'au moins 45 ans et disposent d'une ancienneté minimum d'un an de présence chez Renault.

Elément moteur d'accompagnement du déroulement du parcours professionnel, cet outil permet au salarié, impliqué dans une démarche de changement, un renforcement de la qualification favorisant le maintien dans l'emploi et une progression des compétences, notamment en seconde partie de carrière.

Les salariés dont la qualification est insuffisante ou l'emploi menacé, les salariés envisageant la création ou la reprise d'entreprise, les salarié(e)s après un congé de maternité ou d'adoption, les femmes et hommes après un congé parental d'éducation, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, et enfin les salariés après absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident du travail peuvent également bénéficier d'une période de professionnalisation.

La durée des formations déposées (OPCAIM) dans le cadre de la période de professionnalisation ne doit pas être inférieure à 70 heures (pour les entreprises de plus de 250 salariés).

5.3. La validation des acquis de l'expérience (VAE)

La validation des acquis de l'expérience permet de faire reconnaître son expérience (professionnelle ou non), afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.

Renault entend favoriser le développement des salariés par une meilleure communication sur les dispositifs permettant de mettre en œuvre des VAE, notamment le congé de validation des acquis de l'expérience.

D'une durée équivalente à 24 heures de temps de travail (consécutives ou non), le congé de validation des acquis de l'expérience est accordé à la demande du salarié, sur autorisation de l'employeur. Le salarié peut demander ce congé pour participer aux épreuves de validation, et, éventuellement, pour les périodes de préparation de cette validation.

En outre, Renault s'engage à faciliter la démarche de VAE en mettant à disposition les locaux de l'entreprise, ainsi que les moyens techniques nécessaires pour travailler sur la constitution du dossier de VAE. L'entreprise communique l'ensemble des diplômes et titre (notamment, CQP), pouvant être en lien avec les métiers de l'entreprise. Cette information se réalisera via les commissions formation de chaque établissement ou filiale, une fois par an.

Dans une logique d'anticipation et d'amélioration du fonctionnement du dispositif, le salarié entrant dans une démarche de validation des acquis de l'expérience en informera sa hiérarchie.

Un processus de décision interne spécifique à la VAE est mis en place au sein du groupe Renault. En amont, un entretien professionnel avec son N + 1 a lieu pour valider la faisabilité du projet professionnel. En aval, après obtention du diplôme, un entretien avec le RRHP permet l'étude de la mise en œuvre éventuelle du projet professionnel correspondant au diplôme obtenu.

Cette démarche VAE s'articule également avec les parcours de promotion interne prévus par le dispositif Renault « Promotion au statut cadre ».

5.4. Transmissions des savoirs et des compétences et développement du tutorat

La transmission des savoirs et des compétences est envisagée dans « l'accord Renault sas du 9 décembre 2009 sur la dynamique des parcours tout au long de la vie professionnelle ». L'accord national du 17 mai 2010 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans la métallurgie met, pour sa part, l'accent sur la transmission des savoirs non écrits et des savoirs faire non formalisés.

C'est dans ce cadre que Renault inscrit et rappelle toute l'importance de la transmission des savoirs et des compétences via le développement des actions de tutorat.

La complémentarité des connaissances et des expériences entre les générations favorise une meilleure et rapide intégration professionnelle et permet de développer l'esprit d'équipe par un enrichissement mutuel. Le « tuteur » a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider certains salariés de par son expérience, son expertise et sa connaissance de l'entreprise.

Ce rôle s'exerce pour les salariés en contrat en alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation), mais également pour les nouveaux embauchés, pour les salariés en période de professionnalisation, ainsi que les stagiaires et les personnes en mobilité professionnelle interne. Il permet la transmission du savoir, de l'expérience des connaissances et des compétences, mais également de la culture et des valeurs de l'entreprise.

L'accord du 9 décembre 2009 sur la dynamique des parcours tout au long de la vie professionnelle et l'article 5.4. du présent accord visent tout particulièrement les seniors s'agissant des missions d'accueil, d'accompagnement ou de parrainage.

Si le tutorat s'exerce, dans un premier temps, par les salariés qui ont une légitimité professionnelle incontestable s'appuyant sur une expérience reconnue dans le groupe, ces actions peuvent également être exercées par des salariés plus jeunes à destination des salariés plus âgés, notamment pour les formations aux nouvelles technologies.

La charge de travail liée aux missions de tutorat est valorisée avec la hiérarchie dans le cadre de l'entretien individuel.

Article 6 - Accompagner le parcours professionnel

La mobilité professionnelle est un enjeu essentiel dans le contexte d'évolution permanente des métiers et des technologies. Elle concourt à l'amélioration continue de la performance des organisations de travail, et à l'employabilité des salariés. C'est la raison pour laquelle Renault a mis en place un processus de gestion collective de la mobilité professionnelle et de parcours types.

La politique mobilité Renault a pour objectifs de rendre plus fluides les mouvements et les pourvois de poste, d'équilibrer les besoins de l'entreprise et les aspirations individuelles des collaborateurs, ainsi que de mettre en œuvre un accompagnement ressources humaines, garant du processus et de l'équité.

Pour accompagner le parcours professionnel des salariés tout en intégrant les objectifs de l'Entreprise, Renault entend favoriser le dialogue entre le salarié, sa hiérarchie et cela avec l'implication de la fonction Ressources Humaines.

Les acteurs concernés sont aussi bien le manager (qui constitue son équipe et accompagne ses collaborateurs en tant que coach et éclairer comme le prévoit le Renault management way), le collaborateur (qui fait part de ses souhaits d'orientation et est ouvert aux opportunités), la fonction RH (qui accompagne les collaborateurs et

est garante du processus et de l'équité), ainsi que les comités de carrière (qui anticipent les besoins, priorisent les postes à pourvoir et valident des affectations). Ces rôles s'exercent selon un processus entreprise prédéterminé.

Ce dialogue doit prendre en compte les besoins actuels et futurs de l'entreprise afin de trouver le consensus nécessaire à la satisfaction de chacune des parties.

L'entretien individuel est le moment privilégié pour exprimer les souhaits de mobilité professionnelle.

Lors de la mobilité, un échange spécifique avec le hiérarchique s'organise, afin de définir les perspectives d'évolution pour le salarié et les moyens qu'il doit mettre en œuvre pour y parvenir.

Des dispositifs de parcours professionnel permettant de mieux valoriser les salariés dans la contribution qu'ils apportent à la performance de Renault sont en place comme careers@renault et le plan de formation individuel à la prise de poste.

6.1. Entretien professionnel et entretien de deuxième partie de carrière

Chaque salarié bénéficie au moins d'un entretien de connaissance avec son RRHP. A l'occasion de son entretien individuel annuel, il bénéficie d'un entretien professionnel.

A partir de 45 ans, il bénéficie de l'entretien de deuxième partie de carrière prévu par l'accord Renault sas du 9 décembre 2009 sur la dynamique des parcours tout au long de la vie professionnelle.

6.2. Bilans

6.2.1. Bilan professionnel

Renault propose à ses salariés, sur proposition des comités de carrières, l'opportunité de réaliser un bilan professionnel lorsque la situation le nécessite. Le bilan professionnel a pour objectif d'élaborer un ou des projet(s) professionnel(s) réaliste(s), notamment l'exercice d'une VAE, en respectant la vie privée et le choix personnel de chacun en adéquation avec les besoins de l'entreprise.

Le bilan professionnel consiste donc à :

- faire état de ses savoir-faire et savoir-être, de ses capacités et de son potentiel d'évolution,
- se situer par rapport à l'entreprise, à la profession et à ses exigences,
- prendre conscience de ses points forts et faibles, de sa motivation, de son investissement personnel, de ses priorités et de ses valeurs,

- s'engager dans une démarche dynamique d'actions : élaborer un ou plusieurs projets professionnels et éventuellement un itinéraire de formation.

6.2.2. Bilan de compétences

Le salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences, effectué par un organisme spécialisé.

6.3. Information des salariés sur les postes à pourvoir et sur les carrières dans l'entreprise et le groupe

6.3.1. Job info

La qualité de la vie professionnelle des salariés passe par une information pertinente en ce qui concerne les postes disponibles et les passerelles existantes entre les métiers. Un accès direct et en temps réel est en place pour permettre à tout salarié d'être acteur de sa mobilité. Toute personne intéressée par une offre d'emploi figurant dans Job info pourra disposer, auprès des responsables concernés de son établissement et de son RRHP, d'informations détaillées sur le poste à pourvoir et son environnement, avant de faire éventuellement acte de candidature, et bénéficier, si elle le souhaite, d'un conseil en orientation professionnelle.

Un affichage des postes à pourvoir est effectué dans les Espaces d'information « emploi et compétences ».

6.3.2. Careers@renault

L'objectif de careers@renault est de donner de la visibilité sur les métiers (diversité, pré-requis et compétences) et sur les parcours professionnels en définissant les moyens pour passer d'un poste à un autre dans un même métier via des « postes repères ».

Article 7 - La mobilité géographique

Renault rappelle la place essentielle de la mobilité pour permettre à ses collaborateurs de développer leur parcours professionnel, mais aussi pour permettre à l'entreprise d'équilibrer les besoins de chacun des établissements en fonction de la charge de travail.

7.1. Processus de mise en œuvre de la mobilité géographique

Renault apporte une attention particulière à la qualité des opérations de mobilité géographique, qu'elles soient individuelles ou collectives, souhaitée pour des raisons d'évolution professionnelle ou de convenance personnelle, ou induites par la transformation de l'entreprise. Différentes mesures sont prévues afin de prendre en compte les difficultés rencontrées par le personnel à l'occasion d'un changement de lieu de travail consécutif à une mutation individuelle ou collective.

Les mesures suivantes sont mises en œuvre afin de faciliter la mobilité géographique du salarié quelle qu'en soit la cause : indemnité journalière d'attente de logement, aide au déménagement, jours de congé et indemnisation des frais de reconnaissance, indemnité de mutation et d'installation, indemnité de double résidence, voyages de fin de semaine.

De manière à encourager les collaborateurs dans cette dynamique, il est décidé, pour la durée du présent accord, de verser une indemnité supplémentaire d'aide à la mobilité géographique pour les salariés des bassins Nord et Normandie de :

- 5 mois de salaires pour les mobilités vers la région parisienne et la Lorraine ;
- 3 mois de salaires pour les salariés acceptant une mobilité au sein du même bassin et vers les bassins Nord ou Normandie, ainsi que vers les sites de Villeroy et Le Mans.

Les zones géographiques / bassins d'emploi précité(s) sont précisé(s) en annexe du présent accord.

Cette indemnité supplémentaire ne se cumule pas avec les mesures particulières mises en place dans le cadre du projet RENAULT LOSANGE.

7.2. Renforcement des prêts intersites industriels

Dans un contexte de fortes variations d'activité au sein d'une même usine, mais également une activité contrastée d'un établissement à l'autre, un processus de détachement intersites industriels de personnels a été mis en place : le salarié travaille de manière provisoire dans un site autre que le sien. Ce détachement ne donne pas lieu à une mutation. Le salarié reste rattaché à son établissement d'origine. La création de zones géographiques délimitées pour la France (cf. annexe) facilitera la dynamique d'échanges entre usines d'une même région.

Cette démarche privilégie la sécurité et le confort des salariés détachés et permet un traitement identique pour l'ensemble des sites et une cohérence à l'intérieur d'une même région. Il permet en outre, le maintien de certaines garanties pour le salarié. Le présent accord conforte le maintien du parcours de formation et de la validation des compétences pour le salarié détaché. Il est également prévu pour le salarié la conservation du lien avec son site d'origine (accompagnement RH, journal interne, vie du CE, info sur les accords d'entreprise, etc...). Lors du retour, il est assuré de retrouver a minima un poste de niveau équivalent.

Un dispositif d'accueil dans la région, lors de l'arrivée du salarié, est mis en place.

De manière à encourager les collaborateurs dans cette dynamique, il est également décidé pour les détachements, dont la durée est supérieure à 6 mois et pour la durée du présent accord, de verser une indemnité supplémentaire égale à :

- un demi-mois de salaire par période de 6 mois dans le cas de détachements intra bassin (en principe, petits déplacements) ;
- un mois de salaire par période de 6 mois dans le cas de détachements inter bassins (en principe, grands déplacements).

Cette indemnité supplémentaire est proratisée en cas de durée inférieure à 6 mois. Par ailleurs, il est convenu qu'elle soit versée à terme échu.

Enfin, en cas de mobilité, cette somme est à déduire de l'indemnité incitative de mobilité.

Article 8 - Temps partiel de fin de carrière

Le temps partiel de fin de carrière est mis en œuvre dans le champ du présent accord dans les conditions fixées par « l'accord du 9 décembre 2009 sur la dynamique des parcours tout au long de la vie professionnelle ».

Article 9 - Suspensions du contrat de travail

Afin de faciliter l'évolution de carrière de ses salariés et leur permettre de tester d'autres activités professionnelles, RENAULT soutient le développement de mesures permettant, aux salariés qui le souhaitent, de suspendre leur contrat de travail pour une durée plus ou moins importante en leur garantissant une possibilité de retour.

9.1. Congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, congé de solidarité internationale

Ces congés, déjà mis en œuvre dans l'entreprise, permettent au salarié une absence d'au moins un an pour le congé sabbatique et de deux ans pour le congé création d'entreprise. Ils s'accompagnent, pour le congé sabbatique, de la prise en compte de sa durée dans le calcul de l'ancienneté « 1^{er} contrat » du salarié.

Tout membre du personnel, en accord avec sa hiérarchie, peut demander à bénéficier d'un congé sabbatique à compter de deux ans d'ancienneté au lieu de trois. Il est convenu, pour les salariés de Renault sas, que l'application du dernier alinéa de l'article 16 de l'« Accord relatif à la couverture sociale des salariés Renault » du 5 juillet 1991 est suspendue pendant toute la période d'application du présent accord.

De la même façon, RENAULT encourage les congés de solidarité internationale, ainsi que le mécénat de compétences (qui permettent aux salariés qui le souhaitent de réaliser une mission humanitaire dans le cadre d'un congé spécifique ou dans le cadre d'une mise à disposition).

9.2. Valorisation de l'emploi et appui aux PME

Un site de l'entreprise peut mettre à disposition de PME implantées dans le bassin d'emploi où il est situé, de façon temporaire et sur la base d'une convention tripartite

[Handwritten marks: a large signature-like mark at the top, followed by 'FD' and 'Hd' with a vertical line through it.]

de mise à disposition de prêt à titre gratuit, les compétences de certains de leurs salariés qui restent rémunérés par l'entreprise et sous sa subordination juridique. Ces compétences peuvent notamment s'exercer pour réaliser des formations.

Article 10. Période de mobilité

La période de mobilité, définie par l'accord de branche de la métallurgie du 17 mai 2010 sur la GPEC, permet au salarié ayant deux ans d'ancienneté, qui le souhaite, de suspendre son contrat de travail en accord avec son employeur pour une période définie à l'avance, afin d'exercer une activité salariée dans une autre entreprise. Lorsque cette entreprise est concurrente de celle de son employeur, le salarié est tenu d'indiquer l'identité de l'entreprise concernée lors de sa demande de période de mobilité.

10.1. Ouverture du droit et durée de la période de mobilité

Le départ du salarié en période de mobilité donne lieu, préalablement à sa prise d'effet, à la signature par les parties d'un avenant au contrat de travail qui indique l'objet, la durée et la date d'effet de la période et précise que pendant cette période, le contrat de travail est suspendu.

L'avenant au contrat de travail indique également que la résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié, au terme de la période de mobilité, n'est pas soumise au respect, par l'intéressé, d'un préavis de démission.

La période de mobilité est définie d'un commun accord entre les parties dans l'avenant au contrat de travail, dans la limite de 18 mois.

10.2. Cessation de la période de mobilité

10.2.1. En cours de période

Le retour du salarié dans l'entreprise avant la fin de la période de mobilité ne peut intervenir que d'un commun accord des parties.

Il est convenu, dans le cadre du présent accord, que dans des circonstances exceptionnelles, telles que mise en liquidation ou règlement judiciaire ou arrêt d'activité de la société d'accueil, intervenant au cours de la période de mobilité, le salarié peut demander son retour chez Renault de manière anticipée. Sauf circonstances très exceptionnelles, un délai d'un mois doit être respecté.

10.2.2. Au terme de la période

Au terme de la période de mobilité, si le contrat de travail n'a pas été rompu selon l'un des modes de rupture prévus par la loi ou si le contrat de travail ne se poursuit pas dans la nouvelle entreprise par le fait d'une mutation concertée, le salarié retrouve, de plein droit, son emploi antérieur ou un emploi similaire dans son établissement d'origine, assorti d'une rémunération qui ne peut être inférieure à celle qu'il percevait dans son emploi antérieur.

Il appartient au salarié qui n'entend pas reprendre son emploi antérieur et ne peut bénéficier d'une mutation concertée pour demeurer dans la nouvelle entreprise de démissionner de son entreprise d'origine de manière expresse et non équivoque. Cette démission n'est soumise à aucun préavis de la part de l'une ou l'autre des parties.

Cette démission s'accompagne du versement d'une indemnité ayant le caractère de salaire de 3 mois de 0 à 5 ans d'ancienneté, 6 mois de 6 ans à 15 ans d'ancienneté et de 9 mois au-delà de 15 ans d'ancienneté.

Article 11 - Aménagement de fin de carrière des personnes exposées à la pénibilité en usine

Le groupe Renault a installé, en application de son protocole d'accord du 8 mars 2010 relatif au nouveau dialogue social, un groupe de réflexion paritaire sur les conditions de travail. Dans le cadre de ses travaux, le groupe avance vers un cadrage concerté de l'amélioration des conditions de travail des salariés les plus exposés.

C'est ainsi qu'au sein du présent accord, une mesure est organisée afin de prendre en compte la pénibilité de l'activité et de permettre une transition aménagée de la fin de carrière des salariés volontaires APR et ETAM en usine, âgés de 58 ans et plus, qui sont occupés en horaires décalés depuis 15 ans ou l'ont été pendant 15 ans ou reconnus en IPP d'au moins 10%.

Le salarié qui souhaite bénéficier du dispositif demeure salarié de l'entreprise. A ce titre, il continue à figurer aux effectifs inscrits et sera électeur aux élections professionnelles. Il continue à bénéficier des activités sociales et culturelles proposées par le comité d'entreprise ou d'établissement et du régime de prévoyance en vigueur dans l'entreprise.

Au cours de la période de dispense d'activité, les bénéficiaires reprennent temporairement une activité, à la demande de l'entreprise et sur la base du volontariat, notamment pour des actions de transmission de connaissance, de coaching et de tutorat, d'accompagnement des jeunes en insertion ou apprentis ou nouveaux embauchés. Des périodes d'activité liées à leurs compétences particulières peuvent également leur être proposées, notamment pour assistance au démarrage de projets en France et à l'international.

Outre les cas de reprise d'activité mentionnés à l'alinéa précédent, la personne concernée peut demander, avec un préavis d'un mois, une reprise d'activité en cours de période de suspension, en cas de diminution importante des ressources du foyer et avec un préavis de 3 mois pour tout autre cas, la décision de reprise étant irrévocable.

Pendant toute la durée de dispense d'activité, dont la durée maximale est de 3 ans, le salarié reçoit des appointements bruts annuels s'élevant à 75% de la rémunération

annuelle calculée sur la base des 12 derniers mois précédant l'entrée dans le dispositif, versés en 12 mensualités égales. Cette rémunération forfaitaire est soumise à l'ensemble des cotisations sociales et fiscales. Elle sera versée mensuellement à l'échéance de paie et donnera lieu à l'établissement d'un bulletin de paie. Elle sera revalorisée chaque année des augmentations générales de salaire.

Les modalités d'entrée dans le dispositif sont les suivantes : la personne volontaire présente, avec sa demande, un justificatif de la CNAV précisant la date prévisible où elle serait en mesure de liquider ses droits à la retraite au régime général, la demande est ensuite validée par le manager puis le RRHP puis un avenant au contrat de travail est signé.

Pendant la période de dispense d'activité, le salarié n'acquiert aucun droit à congés payés ni à capitalisation en CTC, CTI ou CEF, sauf période où il reprendrait une activité.

En revanche, s'il l'accepte et si les régimes concernés l'autorisent, les cotisations retraite sont versées comme s'il travaillait à taux plein et, lors de son départ, l'indemnité de départ à la retraite est calculée sur la base d'un salaire à taux plein reconstitué.

La dispense d'activité se poursuit, sauf reprises d'activités mentionnées aux 3^e et 4^e alinéas du présent article, jusqu'à la date à laquelle le salarié est en mesure de liquider ses droits à la retraite du régime général de la sécurité sociale et des régimes complémentaires à taux plein. S'il ne souhaite pas procéder à la liquidation à l'issue de la période de suspension, il en informe l'entreprise 3 mois avant la fin de la période et reprend alors son activité.

Conformément aux dispositions légales, il peut ultérieurement choisir de partir en retraite, notamment lorsque son employeur l'interroge sur ce point, selon sa date anniversaire, à compter de 65 ou 67 ans.

L'adhésion au dispositif peut s'effectuer à compter du 31 juillet 2011, pour s'achever au 31 décembre 2013.

Article 12 - Convention de prêt de main d'œuvre

Le prêt de main d'œuvre constitue un autre moyen, simple et sécurisé, d'accomplir une expérience de mobilité dans une autre entreprise. Cette mesure est prévue dans l'accord de branche métallurgie sur la GPEC du 17 mai 2010.

Le prêt, qui s'exerce au volontariat du salarié et de sa hiérarchie, permet :

- à Renault, de conserver les compétences des intéressés ;
- à l'entreprise utilisatrice, de bénéficier du concours de salariés compétents et immédiatement opérationnels ;

- aux salariés concernés, d'améliorer leur expérience professionnelle et favoriser leur employabilité.

12.1. Situation des parties

Une convention de mise à disposition de personnel est conclue entre les deux entreprises. Le salarié est placé par l'entreprise prêteuse sous l'autorité de l'entreprise utilisatrice et son contrat de travail Renault n'est ni suspendu ni rompu.

Dans ces conditions, le pouvoir de discipline est exercé par Renault qui demeure, juridiquement, l'employeur et le pouvoir de direction par l'entreprise utilisatrice. Renault facture à l'entreprise utilisatrice la stricte valeur des salaires versés au salarié pendant la mise à disposition, des charges sociales afférentes et des frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de la mise à disposition.

12.2. Contrat de travail

Le prêt ne constitue pas en soi une modification du contrat en l'absence de modification d'un élément essentiel du contrat. Le prêt donne lieu à une notification écrite au salarié.

En cas de modification d'un élément essentiel du contrat, le prêt est soumis à l'accord exprès et préalable du salarié, dont le contrat fait l'objet de la signature d'un avenant ou d'une lettre-avenant dont le double, daté et signé du salarié, aura été retourné à Renault. Le salarié dispose d'un délai de 8 jours pour accepter ou refuser, son refus ne pouvant constituer une cause de sanction ou licenciement. Le silence au terme de ce délai est considéré comme un refus.

En tout état de cause, le salarié continue à appartenir au personnel Renault pour tout ce qui est garanties collectives et individuelles. Il a, par ailleurs, accès aux moyens de transport et installations collectives dans l'entreprise utilisatrice dans les mêmes conditions que les salariés de la dite entreprise.

12.3. Période probatoire

Si le prêt de main d'œuvre ne peut en aucun cas être soumis à une période d'essai, Renault et le salarié mis à disposition peuvent convenir d'une période probatoire. Cette modalité est obligatoire en cas de modification d'un élément essentiel du contrat de travail.

La cessation du prêt avant la fin de la période ne peut constituer un motif de sanction ou licenciement, mais entraîne simplement le retour du salarié à son poste d'origine chez Renault.

12.4. Transfert définitif ou retour

Le transfert définitif du salarié au service de l'entreprise utilisatrice s'opère soit par embauche directe par cette dernière, soit par voie de mutation concertée. Dans ce dernier cas, et sous réserve d'accord exprès des deux entreprises et du salarié,

aucun préavis n'est dû, l'ancienneté du salarié est maintenue par le nouvel employeur et aucune période d'essai ne peut être convenue entre ce dernier et le salarié.

Si le prêt arrive à son terme sans que soit envisagé un transfert définitif, le salarié retrouve son emploi ou un emploi équivalent dans l'entreprise.

Article 13 - Mutation concertée

Par convention entre deux entreprises appartenant toutes les deux à la branche de la métallurgie et avec l'accord du salarié concerné, en application des accords de branche métallurgie, une novation du contrat de travail peut être organisée d'un commun accord entre les deux entreprises concernées, permettant au salarié de poursuivre sa carrière dans un autre contexte professionnel en conservant le bénéfice de tous les droits afférents à son ancienneté.

Cette mutation concertée s'accompagne du versement d'une indemnité ayant le caractère de salaire s'élevant à 6 mois de salaire.

Article 14 - Aide à la création ou à la reprise d'entreprise

Renault soutient ses salariés qui souhaitent construire un projet de création ou de reprise d'entreprise et les accompagne afin d'augmenter leurs chances de succès dans la réalisation de leur projet.

Une cellule dédiée apporte aux salariés qui le souhaitent un appui pour valider le business plan, les démarches administratives, la formation à la gestion et apporte une aide financière. Les intérêts des emprunts peuvent être pris en charge la première année dans la limite de 1 500 euros. Peuvent également être pris en charge sur justificatifs les frais découlant de l'inscription à des stages d'initiation à la gestion et à la comptabilité (dans la limite de 300 heures) ou découlant de l'inscription au registre de commerce ou au répertoire des métiers.

L'aide est versée sur présentation des justificatifs de la création : dossier de création, KBis. Elle peut s'élever jusqu'à 12 000 euros et s'accompagner du versement de 3000 euros par salarié Renault embauché dans la nouvelle entreprise. Les sommes versées au titre de l'aide à la création d'entreprise sont assujetties aux cotisations sociales, à l'impôt sur le revenu et à la CSG-CRDS.

L'aide peut s'appliquer, le cas échéant et après examen approfondi du projet, aux auto entrepreneurs.

Les salariés font l'objet d'une assistance technique pour le montage du dossier et la création de l'entreprise : aide à la recherche de financements.

Dans le cadre de la création d'entreprise, le salarié créateur peut, en accord avec sa hiérarchie, opter pour la prise d'un congé création d'entreprise dans les conditions fixées par la loi ou opter pour la démission exprimée de manière expresse et non équivoque, pour laquelle l'entreprise peut le dispenser d'effectuer un préavis.

Dans le cas d'une démission, une indemnité ayant le caractère de salaire s'élevant à 9 mois de salaire sera versée au salarié.

Article 15 - Départ volontaire à la retraite

Les salariés entrant dans le champ de cette mesure sont les salariés qui peuvent faire liquider leur retraite au plus tard le 31 décembre 2013.

Le salarié, qui souhaite rompre son contrat de travail dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite, justifie de la date à laquelle il peut faire valoir ses droits à la retraite par la production du document délivré par la Sécurité sociale notifiant la date d'effet de la retraite. Cette date d'effet doit être la date à laquelle le salarié remplit les conditions pour bénéficier de la retraite à taux plein. Elle ne peut être repoussée sauf motif légitime. L'engagement de départ est souscrit sous réserve de l'attribution par les caisses de retraite des pensions à la date prévue.

Pour faire sa demande de départ volontaire à la retraite, le salarié respecte le délai de prévenance fixé par la convention collective applicable.

Le choix du départ en retraite, outre les indemnités conventionnelles de départ à la retraite, s'accompagne du versement d'une indemnité supplémentaire ayant le caractère de salaire d'un montant de 3 mois de salaire.

Article 16 - Double volontariat

Tous les salariés peuvent bénéficier des mesures définies au présent accord.

Lorsqu'un salarié souhaite bénéficier d'une mesure du présent accord lui permettant une mobilité externe à l'entreprise et qu'il possède des compétences critiques ou qu'il occupe une fonction clef pour l'entreprise, sa situation est examinée, à l'initiative du N+1, par le directeur CEG-1 de sa fonction qui décide s'il l'autorise ou non à exercer cette mobilité.

En cas de refus par le Directeur CEG-1, le collaborateur reçoit, du directeur une réponse écrite et motivée dans le délai maximum d'un mois après sa saisine.

Un point d'information est présenté à l'Observatoire des emplois et des compétences sur la mise en œuvre du présent article.

Chapitre 2 - Recrutements

Article 17 - Recrutements sur la période de l'accord GPEC

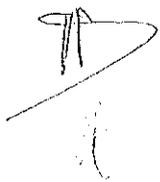
Renault, depuis plusieurs années, a pris l'engagement de maintenir son implantation industrielle en France en ne fermant pas de sites d'assemblage. Pour cela Renault, dans le cadre de son plan moyen terme, propose une politique industrielle ambitieuse pour la France autour du renouvellement de sa gamme de VP et de la gamme de VU, du développement du véhicule électrique. Par ailleurs, l'essentiel des forces d'ingénierie du groupe est positionné en France.

Par conséquent, sur la durée de l'accord, Renault envisage :

- de recruter 400 personnes sur le périmètre industriel dès lors que les marchés seraient bien aux niveaux prévus aujourd'hui pour les 3 années du plan et dès lors que les objectifs de compétitivité seraient tenus. Si l'essentiel de ces recrutements pourrait intervenir en fin de plan, les premiers recrutements pourraient intervenir dès l'année 2011. Cette tendance de recrutement pourrait se poursuivre au-delà de la durée de l'accord.

- de recruter 1 600 personnes sur le périmètre des activités d'ingénierie et tertiaire, dès lors que les évolutions constatées en parallèle permettront de maintenir les niveaux d'effectifs nécessaires à l'atteinte de la performance.

A ces 2 000 recrutements, s'ajouterait le recrutement d'au moins 2700 personnes dans les différentes formules de l'alternance. Ces recrutements matérialiseraient l'engagement de longue date de Renault dans les champs de l'éducation et des relations avec le monde de l'enseignement. Ils permettraient d'atteindre l'objectif de 5% des effectifs de l'entreprise en alternance.



FD



Chapitre 3 - Modalités d'organisation

Article 18 - Animation centrale et métiers de la GPEC

Pour que la GPEC se réalise pleinement, cela suppose la mise en cohérence de tous les processus de gestion collective et individuelle des ressources humaines : les structures corporate, les régions et tout particulièrement la France, les responsables RH métiers, en lien avec les managers.

18.1. Rôle des DDCC et des CDCC

18.1.1. Le Directeur du développement des carrières et des compétences (DDCC)

Il est responsable du développement des compétences sur les métiers de son périmètre et l'interlocuteur privilégié de la démarche Compétences auprès du CEG. Il réalise la synthèse du plan de développement des compétences de l'année avec les Pilotes de Compétence pour échange et arbitrage au niveau CEG. Il anime l'élaboration des référentiels d'activité et de compétences et des parcours de carrière. Il consolide les orientations des plans de Formation de recrutement et de mobilité prévisionnels pour les Métiers de son périmètre.

Il participe, dans le cadre des écoles Métier, aux comités de pilotage et contribue aux arbitrages.

Il s'assure du bon déploiement des orientations Métier dans les Régions. Responsable du développement des carrières sur son périmètre, il développe la transversalité des carrières et des talents.

18.1.2. Le Conseiller en développement de carrière et des compétences (CDCC)

Il est responsable du développement des compétences sur les métiers de son périmètre et l'interlocuteur privilégié de la démarche Compétences auprès du DDCC. Il réalise la synthèse du plan de développement des compétences de l'année pour le(s) Pilote(s) de Compétence des métiers dont il a la charge. Il anime l'élaboration des référentiels d'activité et de compétences et des parcours de carrière. Il consolide les orientations des plans de Formation de recrutement et de mobilité prévisionnels pour les Métiers de son périmètre.

Il s'assure du bon déploiement des orientations Métier de son secteur dans les Régions. Responsable du développement des carrières sur son périmètre, il développe la transversalité des carrières et des talents.

18.1.3. L'animation de la formation corporate

Les responsables corporate de la formation traduisent la stratégie de l'Entreprise telle qu'elle leur est présentée par les métiers en objectifs de formations et objectifs pédagogiques en lien avec les compétences à développer. Ils ajustent et valident la pertinence de l'offre de formation en s'appuyant sur les Pilotes de compétences, les conseillers métier et les experts métiers.

Ils pilotent la conception et la mise à jour des formations et mettent en place les conditions requises pour en assurer le déploiement. Ils déploient les processus d'achats d'ingénierie de formation et mesurent la qualité de l'offre formation au travers des évaluations à chaud et à froid notamment.

18.2. Rôle de la DRH France

Les différents services de la DRH France doivent se coordonner autour des différentes actions de la GPEC sous le pilotage du service central GPEC : service formation, gestion administrative, services liés au recrutement (dont apprentissage, relations écoles...).

De cette coordination doivent naître des approches et des outils qui se déclinent dans les établissements et filiales :

- Consolider pour le périmètre France les plans de formation, recrutement et mobilité remontés des métiers (en relation, lorsque c'est nécessaire avec les métiers) ;
- Elaborer, avec les services formation des établissements et filiales, les actions de formation et les éventuelles filières de reconversion liées à l'établissement ou à la filiale (métier) ;
- Animer et coordonner les SRH dans le déploiement opérationnel des plans d'établissement ou de filiale.

Ces établissements et filiales doivent s'approprier les évolutions de compétences mises à jour dans le cadre de la gestion dynamique des compétences et élaborer les plans d'action RH locaux.

Cela passe également par un renforcement des compétences métier RH de tous les acteurs, selon leur domaine et, pour ceux qui sont en situation d'informer les salariés, sur tous les éléments utiles : les dispositifs de formation et le processus VAE ; les règles de la mobilité professionnelle ; les règles de mobilité de détachement inter site ; le dispositif d'accompagnement financier de la mobilité géographique et des prêts emprunts inter site ; les différentes mesures de la GPEC ; le bilan professionnel et la création d'entreprise ; la législation sur les retraites (CNAV et retraite complémentaire).

[Signature]

[Signature]

FD

[Signature]

Article 19 - Animation locale

Dans les établissements et les filiales, les activités RH autour de la GPEC se partagent entre les forces RH en place : services emploi formation, RRHP, CDCC et les espaces d'information mis à la disposition des salariés, selon les spécificités des activités des établissements ou filiales.

19.1. Espaces d'information « emploi et compétences »

Ces espaces permettent à tout salarié de trouver l'information qu'il souhaite sur l'accès à la formation, les possibilités d'évolution au sein de l'établissement où il se trouve ou au-delà, l'accès au bilan professionnel, la possibilité d'aller exercer son activité dans un autre établissement ou une filiale du groupe, des informations sur la retraite...

Ces espaces sont à la fois :

- centres de ressources pour les salariés sur les métiers, emplois, formation et compétences internes et / ou externes ;
- centres d'aide à l'orientation professionnelle et géographique et de conseil ;
- centres d'accompagnement des mobilités internes et / ou externes ;
- centres de développement de partenariats avec les interlocuteurs du bassin d'emploi, les institutionnels, les entreprises, les structures publiques pour l'emploi, les centres de formation, les ressources financières externes, l'aide à la création et reprise d'entreprises, leurs relais et financeurs, etc...

Ces espaces sont visibles et facilement accessibles à tous. Ils sont pourvus de documentation écrite, de micros avec accès internet pour effectuer des recherches sur différents sites.

19.2. Rôle des RRHP

Les RRHP assurent une présence de la fonction RH au plus près du terrain (rattachée à un Etablissement pour Renault s.a.s. ou à une DRH de filiale) et au service des collaborateurs et managers dans l'entreprise. Chaque salarié a ainsi un référent RH identifié pour des conseils individuels. Chaque manager est accompagné par son Responsable RH de proximité. Ce dernier se charge également de préparer les mobilités, ainsi que de déployer et matérialiser les politiques RH sur le terrain.

Chapitre 4 - Les modalités de concertation sur la stratégie de l'entreprise et ses conséquences sur les compétences et l'emploi

Article 20 - Instance paritaire de dialogue sur la stratégie de l'entreprise

Le présent accord met en place une « Instance paritaire de dialogue sur la stratégie de l'entreprise ».

L'Instance paritaire de dialogue sur la stratégie de l'entreprise est composée de représentants de la Direction, du délégué syndical central et d'un membre permanent désignés par chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise, qu'elle soit signataire ou non du présent accord.

L'Instance paritaire de dialogue sur la stratégie de l'entreprise se réunit une fois par an, en début d'année, à l'issue du processus budgétaire. Les parties conviennent que les échanges au sein de cette instance se font dans le respect des prérogatives des instances représentatives du personnel, et ne peuvent constituer une entrave au fonctionnement des instances représentatives du personnel.

L'Instance paritaire de dialogue sur la stratégie de l'entreprise a pour mission de permettre aux représentants des salariés d'avoir une approche large des enjeux et perspectives stratégiques de l'entreprise. Elle permet l'information et l'échange sur des sujets liés à la situation du groupe et à son évolution, à court et à moyen terme, susceptibles d'avoir un impact sur l'emploi.

Pour donner plein effet à cette démarche et permettre l'expression la plus libre possible, tant sur les informations communiquées que sur les échanges intervenant dans ce cadre, les organisations syndicales, qu'elles soient signataires ou non du présent accord, et les membres de l'instance lors de leur désignation, s'engagent à une totale confidentialité sur tous les documents et travaux de l'instance paritaire, en raison notamment de la réglementation AMF et des obligations personnelles qui y sont attachées. Ces engagements sont de même nature que ceux des administrateurs siégeant au Conseil d'administration.

Article 21 - Articulation avec les instances représentatives du personnel

Chaque entreprise, que ce soit au niveau du comité central d'entreprise pour toutes les questions qui concernent tout ou partie des établissements, au niveau du comité d'établissement ou encore lors du comité d'entreprise pour les filiales doivent informer et consulter ces instances sur les questions relevant de l'activité et de l'emploi.

Ainsi, l'article L. 2323-6 du code du travail prévoit cette consultation (selon niveau concerné) sur les questions inhérentes à la marche générale de l'entreprise, de

nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions, d'emploi, de travail, et de formation professionnelle.

Par ailleurs, l'article L. 2242-15 du même code prévoit que chaque entreprise de plus de 300 salariés doit engager des négociations triennales sur les modalités d'information et de consultation sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi et les salaires.

C'est la raison pour laquelle, le présent accord met en place l'Instance paritaire de dialogue sur la stratégie de l'entreprise, afin de renforcer les échanges sur ces questions sans pour autant que les prérogatives des comités en soient en rien diminuées.



FD

hd
112

Chapitre 5 - Dispositions administratives

Article 22 - Dispositions administratives

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L 2221-2 et suivants du code du travail pour une durée déterminée de trois ans. Il prend effet à compter de sa signature et s'achève le 3 février 2014.

Les dispositions du présent accord se substituent de plein droit aux dispositions contraires résultant d'accords collectifs d'entreprise et d'établissement ou d'usages.

La Direction et les organisations syndicales conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires ou conventionnelles interprofessionnelles ou de branche des règles impactant significativement les termes du présent accord.

Toute organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise et non pas seulement de l'un ou l'autre des établissements la composant, qui n'est pas partie au présent accord, peut y adhérer lorsque les formalités prévues à l'article L. 2261-3 dernier alinéa, auront été accomplies.

Le présent accord sera déposé à l'unité territoriale de la DIRECTE Ile de France pour les Hauts de Seine et au Secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Boulogne Billancourt.



à

FD

kd
H

Annexe : Liste des zones géographiques

Normandie (départements 27, 76) :

- Sandouville,
- Alpine Renault,
- Cléon,
- Grand Couronne,
- Aubevoye,
- SOFRASTOCK International.

Nord (départements 59, 62) :

- Douai,
- MCA,
- STA.

Lorraine : SOVAB

REGION PARISIENNE / Ile-de-France (départements : 78, 91, 92, 94, 95) :

- Flins,
- Cergy,
- Rueil-Lardy,
- Guyancourt (hors Aubevoye),
- Villiers Saint-Frédéric,
- Siège (incluant les sites de Boulogne-Billancourt et du Plessis-Robinson),
- Choisy.